

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 17Cpr/1/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1212200440
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 05. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Pacherová, PhD.
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2014:1212200440.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave v právnej veci navrhovateľa: T. C. O., nar. XX.XX.XXXX, I. XXX/X, Bratislava, zastúpený advokátom JUDr. Ondrejom Škodlerom, Námestie SNP 16, Bratislava, proti odporcovi: TRILAB s.r.o., IČO: 448 497 37, Družstevná 367/1, Nedožery-Brezany, zastúpená advokátkou JUDr. Katarínou Kováčovou, Drieňová 16, Žilina o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy takto

rozhodol:

Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru navrhovateľovi listom odporcu zo dňa 9. 11. 2011 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorým sa mal pracovný pomer navrhovateľa skončiť dňa 11. 11. 2011 je neplatné.

Súd určuje, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 3. 1. 2011 naďalej trvá.

O náhrade mzdy a trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku.

odôvodnenie:

Navrhovateľ sa návrhom podaným na tunajší súd dňa 10. 1. 2012 domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 9. 11. 2011 je neplatné, pracovný pomer navrhovateľa u odporcu naďalej trvá a odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy odo dňa 21. 11. 2011 až do času, keď odporca umožní navrhovateľovi pokračovať v práci podľa pracovnej zmluvy spolu s príslušenstvom a trovami konania.

Vo svojom návrhu navrhovateľ uviedol, že dňa 3. 1. 2011 uzavrel pracovnú zmluvu s odporcom. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú, s dňom nástupu do práce od 4. 1. 2011. Dňa 11. 11. 2011 bolo navrhovateľovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa mal odporca dopustiť

2

17Cpr/1/2012

tým, že mal neospravedlnenú absenciu na pracovisku v dňoch 31. 10. 2011, 2. 11. 2011, 3. 11. 2011, 4. 11. 2011, 7. 11. 2011, 8. 11. 2011 a 9. 11. 2011 a mal sa dopustiť tiež porušenia vnútorného predpisu odporcu číslo 1/2011.

Okamžité skončenie pracovného pomeru považuje navrhovateľ za neplatné, nakoľko z jeho strany nedošlo k porušeniu pracovnej disciplíny, pretože v uvedené dni bol na lekárskom ošetrení, o čom zamestnávateľovi zaslal doklad.

Dňa 31. 10. 2011 absolvoval navrhovateľ oftalmologické vyšetrenie u MUDr. N. I..

Dňa 2. 11. 2011 absolvoval opätovne odborné oftalmologické vyšetrenie u MUDr. F. Ž..

Dňa 3. 11. 2011 si navrhovateľ riadne plnil svoje pracovné povinnosti, absolvoval pracovné stretnutia.

Dňa 4. 11. 2011 pre neúfichajúce bolesti zuba navštívil stomatologickú ambulanciu MUDr. B. A..

Dňa 7. 11. 2011 absolvoval odborné diabetologické vyšetrenie u MUDr. J. G..

Dňa 8. 11. 2011 absolvoval odborné diabetologická vyšetrenia u MUDr. J. G..

Dňa 9. 11. 2011 opätovné vyšetrenia u MUDr. J. G..

K porušeniu vnútorného predpisu číslo 1/2011 uviedol navrhovateľ, že tento predpis odporca prijal dňa 28. 10. 2011, pričom s obsahom interného predpisu bol navrhovateľ oboznámený po jeho doručení až 11. 11. 2011, teda v deň, kedy mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru.

Odporca vo svojom písomnom vyjadrení k návrhu uviedol, že pôvodne sa odporca v rámci racionalizačných opatrení a v snahe o zvýšenie efektívnosti práce rozhodol znížiť počet svojich zamestnancov, preto hodlal ukončiť pracovný pomer s dvoma zamestnancami a to s Ing. Zlaticou Palkovičovou - manželkou navrhovateľa, ktorá pracovala u odporcu rovnako ako obchodný zástupca a s navrhovateľom. Nakoľko navrhovateľ bol v čase skončenia pracovného pomeru s jeho manželkou (T. J. O.) dočasne práceneschopný, odporca s ním pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien neskončil a ospravedlnil jeho neprítomnosť v práci po dobu trvania práceneschopnosti. Navrhovateľ skončil pracovnú neschopnosť dňa 29. 10. 2011 a teda dňom 31. 10. 2011 mal začať plniť svoje pracovné povinnosti v zmysle pracovnej zmluvy. Za účelom riadneho plnenia pracovných povinností, vyzval odporca navrhovateľa listom zo dňa 31. 10. 2011, aby po ukončení pracovnej neschopnosti nastúpil do práce, a to konkrétne do sídla v spoločnosti, ktoré bolo v zmysle pracovnej zmluvy aj miestom výkonu práce. Nakoľko napriek ukončeniu pracovnej neschopnosti odporca nenastúpil do práce v dohodnutom mieste výkonu práce, ani si neprišiel vyzdvihnúť pracovné pomôcky a neoznámil zamestnávateľovi, že vykonáva prácu a akým spôsobom, vyzval ho listom zo dňa 2. 11. 2011 na preukázanie prekážok v práci v dňoch 31. 10. 2011 a 2. 11. 2011. Navrhovateľ až dodatočne preukázal svoju neprítomnosť na pracovisku potvrdeniami o návšteve lekára, avšak bez uvedenia rozsahu trvania tejto prekážky v práci. Opätovne dňa 4. 11. 2011 oznámil navrhovateľ zamestnávateľovi e-mailom, že navštívi zubného lekára. Dodatočne doručil zamestnávateľovi potvrdenia o lekárskom ošetrení, z obsahu ktorého nie je zrejmé, ako dlho táto prekážka trvala, avšak je

3

17Cpr/1/2012

zrejmé, že v čase od 9.59 hodiny už netrvala a z obsahu potvrdenia nevyplýva, že by mal navrhovateľ zostať celý deň v domácom ošetrení. Dňa 7. 11. 2011 opäť e-mailom zaslaným zamestnávateľovi a 9.04 hodine oznámil, že musí navštíviť lekára. Dňa 8. 11. 2011 a 9. 11. 2011 navrhovateľ opätovne v ranných hodinách e-mailom oznámil zamestnávateľovi, že absolvoval lekárske ošetrenie. Z obsahu dodatočne doloženého lekárskeho potvrdenia však nie je zrejmé, ako dlho táto prekážka trvala. Z obsahu zoznamu zaslaného navrhovateľom odporcovi je zrejmé, že okrem lekárskeho vyšetrenia vykonával navrhovateľ v tieto dni aj prácu podľa pracovnej zmluvy, všetko v meste Bratislava, napriek tomu že mal na starosti východoslovenský región. Odporca mal zato, že navrhovateľ si nespĺnil svoje povinnosti a včas neoznámil zamestnávateľovi prekážku v práci ako aj predpokladanú dĺžku jej trvania, čo možno kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny. V druhom prípade opakovaného porušenia tejto povinnosti v slede pracovných dní mal zato, že ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom za rozhodujúci aspekt považoval nielen preukázanie existencie prekážky v práci ale aj dĺžku jej trvania, čo navrhovateľ ani v jednom prípade neurobil, naopak z ich obsahu je zrejmé, že nešlo o prekážky trvajúce celý pracovný čas, napriek tomu sa navrhovateľ ako zamestnanec nedostavil do určeného miesta výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy a výzvy zamestnávateľa. Odporca mal zato, že navrhovateľ porušil svoje povinnosti, následkom čoho došlo k absencii nároku zamestnanca na ospravedlnenie jeho neprítomnosti v práci za zvyšný čas určeného pracovného času a zamestnávateľ bol preto oprávnený túto neprítomnosť zamestnanca v určenom pracovnom čase na určenom pracovisku hodnotiť ako neospravedlnenú.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa, jeho právneho zástupcu, štatutárneho zástupcu odporcu, právnej zástupkyne odporcu, oboznámil sa s obsahom pracovnej zmluvy zo dňa 3. 1. 2011, z výpisu z obchodného registra odporcu, okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 9. 11. 2011, doručky, nesúhlasom navrhovateľa s okamžitým skončením pracovného pomeru, interný predpis a nariadenie číslo 1/2011, lekárske potvrdeniami, písomnými vyjadreniami ošetrovateľov navrhovateľa ako aj ďalším obsahom spisového materiálu a zistil nasledovný skutkový stav:

Pracovný pomer navrhovateľa u odporcu bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 3. 1. 2011, na základe ktorej vykonával navrhovateľ u odporcu prácu obchodného zástupcu s miestom výkonu práce: Družstevná 367/1, Nedožery- Brezany, s dňom nástupu do práce od 4. 1. 2011.

Listom zo dňa 9. 11. 2011 skončil zamestnávateľ so zamestnancom pracovný pomer okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na tom skutkovom základe, že "počas dní 31. 10. 2011 a

následne 2. až 9. novembra ste sa nezúčastnil pracovného procesu podľa pracovnej zmluvy aj napriek niekoľkým výzvam zo strany zamestnávateľa. Listom sme vás žiadali o účasť na pracovnom procese v sídle spoločnosti TRILAB s.r.o. a aj z dôvodu skončenia rozpracovaných zákaziek a ďalšej plánovanej spolupráce. Evidujeme vám v dňoch 31. 10. 2011 a 2., 3., 4., 7., 8., a 9. 11. 2011 absencie. Do dnešného dňa sme neobdržali relevantné doklady ospravedlňujúce vašu neúčasť v práci. Vôbec alebo nedostatočne ste zdokladovali vaše údajné návštevy u doktorov zo dňa 31. 10. 2011 a 2. 11. 2011 a svojvoľne ste podľa posledného mailu zo dňa 9. 11. 2011 vykonali činnosti, ktorými vás nikto nepoveril. Taktiež dňa 30. 9. 2011 ste nahlásili svoju práceneschopnosť na našom osobnom stretnutí u vás doma. Napriek tomu, že ste bol práceneschopný už od 29. 9. 2011, čo sme zistili

4

17Cpr/1/2012

dodatočne po komunikácii s vaším obvodným lekárom MUDr. Kubíkom. V ten istý deň vás zástupcovia spoločnosti TRILAB s.r.o. stretli na ulici Herlianska v Bratislave, ako idete údajne do lekárne, napriek tomu, že pred dvoma hodinami bol Bc. M. C. u vás osobne. Bol vám doniesť z auta vaše osobné veci s tým, že nemôžete chodiť a že máte choré a nehybné koleno. Napriek tomu, keď sme sa stretli ste nejavili žiadnu bolesť kolena a nemali ste žiadne barly alebo iné ortopedické pomôcky. Považujeme dané stretnutie za negatívnu kontrolu zo strany zamestnávateľa, na ktorú máme nárok, podľa zákona počas prvých desiatich dní práceneschopnosti zamestnanca. Porušili ste vnútorný predpis našej obchodnej spoločnosti (číslo 1/2011), ktorý klasifikuje vaše konanie ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, nie je preto záujem, aby ste boli aj naďalej našim zamestnancom".

Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené odporcovi dňa 11. 11. 2011.

Z obsahu interného predpisu a nariadenia číslo 1/2011 súd zistil že toto je datované dňom 28. 10. 2011. Obsahom interného predpisu je postup zamestnancov pri nástupe na ich práceneschopnosť. Hlásenie začatia práceneschopnosti alebo návštevy lekára je podľa interného predpisu zamestnanec povinný realizovať vopred, najneskôr však do 9.00 hodiny v deň, kedy plánuje zamestnanec návštevu lekára. Návštevu lekára alebo odborné vyšetrenie je podľa interného predpisu zamestnanec povinný hlásiť bezodkladne telefonicky na telefónne čísla majiteľov a konateľov spoločnosti. Doklady potvrdzujúce návštevu lekára alebo práceneschopnosť je nutné doručiť do sídla spoločnosti najneskôr do nasledujúceho dňa po vzniku udalosti z dôvodu evidencie. Porušenie tohto interného predpisu sa bude považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Viacnásobné porušenie tohto interného predpisu môže viesť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Toto nariadenie malo vstúpiť do platnosti v pondelok dňa 31. 10. 2011, kedy mali byť zamestnanci upovedomení o jeho obsahu osobne na porade. Navrhovateľovi bol interný predpis a nariadenie číslo 1/2011 doručené dňa 11. 11. 2011.

Listom zo dňa 31. 10. 2011 odporca vyzval navrhovateľa, aby po ukončení pracovnej neschopnosti nastúpil do zamestnania podľa pracovnej zmluvy do sídla spoločnosti: Družstevná 367/1, Nedožery - Brezany. Výzva bola doručená navrhovateľovi dňa 3. 11. 2011.

Z obsahu výmenného listu - poukazu súd zistil, že dňa 31. 10. 2011 bol navrhovateľ u oftalmologičky MUDr. N. I..

Z obsahu priepustky súd zisťuje, že dňa 2. 11. 2011 bol navrhovateľ u oftalmologičky MUDr. F. Ž..

Z obsahu lekárskeho potvrdenia súd konštatuje, že dňa 4. 11. 2011 bol navrhovateľ u stomatóloga MUDr. B. A. v neštátnej zubnej ambulancii, ulica Pri bielom kríži 8, Bratislava. E-mailom zo dňa 4. 11. 2011 o 9.59 hodine oznámil navrhovateľ zamestnávateľovi, že pre neutíchajúce bolesti zuba je nútený vyhľadať lekárske ošetrovanie.

Z obsahu výmenného listu, poukazu súd zisťuje, že dňa 7. 11. 2011 bol navrhovateľ na vyšetrení u diabetológa MUDr. J. G.. E-mailom dňa 7. 11. 2011 o 9.04 hodine navrhovateľ oznámil zamestnávateľovi, že v dôsledku zvýšenej nevoľnosti - búšenie srdca, zvýšený tlak musel vyhľadať lekárske vyšetrenie.

5

17Cpr/1/2012

Z obsahu potvrdenia zo dňa 8. 11. 2011 súd zisťuje, že navrhovateľ bol dňa 8. 11. 2011 na odbornom vyšetrení u diabetologičky MUDr. J. G.. E-mailom dňa 8. 11. 2011 o 7.40 hodine navrhovateľ oznámil zamestnávateľovi, že dňa 7. 11. 2011 absolvoval odborné lekárske vyšetrenie pre cukrovku.

Dňa 9. 11. 2011 bol navrhovateľ na odbornom vyšetrení u diabetologičky MUDr. J. G.. E-mailom dňa 09.11.2011 o 07.39 hod navrhovateľ oznámil zamestnávateľovi, že dňa 09.11.2011 musí absolvovať ďalšie lekárske vyšetrenie.

Z obsahu podacích lístkov mal súd za preukázané, že potvrdenia o absolvovaných lekárskech vyšetreniach doručil navrhovateľ zamestnávateľovi, čo medzi účastníkmi konania nebolo ani sporné. Navrhovateľ vo svojej výpovedi pred súdom uviedol, že u odporcu pracoval od 4. 1. 2011 ako obchodný zástupca. Jeho pracovnou náplňou bolo získavať klientov a predkladať im cenové ponuky ohľadne laboratórnej techniky, prístrojov a laboratórneho zariadenia. Uzatváranie samotných zmlúv nebolo pracovnou náplňou navrhovateľa. Aj keď v pracovnej zmluve bolo uvedené ako miesto výkonu práce: Družstevná ulica v Nedožeroch - Brezanych, navrhovateľ v mieste sídla spoločnosti fakticky nikdy nebol, aj pracovnú zmluvu uzatvoril v Bratislave, v mieste svojho bydliska, odkiaľ prácu vykonával. Zamestnávateľ neposkytol navrhovateľovi žiadne pracovné pomôcky okrem mobilného telefónu, prideleného služobného motorového vozidla. Navrhovateľ pri svojej práci vychádzal z katalógu výrobkov a cenníka z internetu a podľa toho vypracovával cenové ponuky. Klientov vyhľadával sám, keďže v predchádzajúcom období pracoval v obdobnej firme, zamestnávateľ jeho prácu nijakým spôsobom nekontroloval, nemusel ho informovať ohľadne potencionálnych záujemcov. Poukázal na to, že u odporcu došlo k organizačnej zmene, odporca mal záujem skončiť pracovný pomer s navrhovateľom z organizačných dôvodov, avšak keďže navrhovateľ bol v tom čase práceneschopný a bol v ochranej dobe nemohol s ním zamestnávateľ týmto spôsobom pracovný pomer ukončiť. Preto po skončení pracovnej neschopnosti prišiel k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Navrhovateľ uviedol, že trpí cukrovkou, preto 2 krát do roka musí absolvovať podrobné lekárske prehliadky u diabetológa a oftalmológa. Doklad o ošetrení v zaslal zamestnávateľovi. Konateľ odporcu e-mailom oboznámil s tým, že ide na lekárske ošetrenie, teda zamestnávateľ o tejto prekážke v práci vedel. Potvrdil, že v pracovnej zmluve bolo ako miesto výkonu práce uvedené Nedožery - Brezany, konkludentným spôsobom došlo k zmene pracovnej zmluvy v časti o miesto výkonu práce tak, že týmto miestom sa stala Bratislava, Herlianska 4. Asi 4 krát prišiel aj štatutárny zástupca odporcu do Bratislavy za navrhovateľom, doniesol navrhovateľovi výplatu a stravné lístky, prípadne sa s ním stretol ak bol na cestách a výplatu mu dal pri tomto stretnutí. Navrhovateľ namietal, že dňa 3. 11. 2011 nemal absenciu, v tento deň žiadneho lekára nenavštívil, riadne si vykonával svoje pracovné povinnosti, mal pracovné stretnutie s MUDr. Kráľovičovou - zástupkyňou Regionálneho úradu verejného zdravotníctva v Bratislave.

Štatutárny zástupca odporcu M. C. vo svojej výpovedi pred súdom uviedol, že navrhovateľ bol príslušný pre východoslovenský a stredoslovenský región, na základe ústnej dohody. Na základe ústnej dohody mal povolené vykonávať prácu z domáceho prostredia, dohodnuté boli porady raz za mesiac, kedy bol navrhovateľ povinný dostaviť sa do sídla spoločnosti. Ústne bolo dohodnuté, že navrhovateľ mal na starosti celé Slovensko okrem Bratislavy a ústne bol dohodnutý aj pružný pracovný čas. Žiadna pracovná náplň pre navrhovateľa vypracovaná nebola. V auguste 2011 sa chcel s navrhovateľom dohodnúť, že

6

17Cpr/1/2012

ukončia pracovný pomer dohodou avšak následne navrhovateľ nastúpil na práceneschopnosť. Počas práceneschopnosti štatutárny zástupca odporcu navštívil navrhovateľa v Bratislave, pretože predpokladal dlhšiu práceneschopnosť zobral mu služobné motorové vozidlo, mobilný telefón, počítač a mobilný internet. Keď ukončil navrhovateľ práceneschopnosť, písomne ho vyzval, aby nastúpil do zamestnania. Práceneschopnosť mu skončila dňa 29. 10. 2011, do práce mal nastúpiť dňa 31. 10. 2011 avšak tak neurobil. Štatutárny zástupca odporcu uviedol, že prácu navrhovateľa nemal možnosť kontrovať a ani to nerobil. Navrhovateľ ako obchodný zástupca mohol oslovovať klientov aj z vlastnej iniciatívy, nepotreboval na to pokyn zamestnávateľa. Väčšinou predtým ako navštívil klienta, to odkonzultoval so štatutárnym zástupcom odporcu pretože mu hradil pohonné hmoty do služobného auta a tak musel vedieť kam ide.

Navrhovateľ nesúhlasil s tvrdením odporcu, že existovala medzi účastníkmi konania ústna dohoda, podľa ktorej by mal navrhovateľ na starosti celé Slovensko okrem Bratislavy. V Bratislave mal viacerých klientov. Na východnom Slovensku boli iba 3 krát odviezť tovar. Napriek tomu, že odporca mu skutočne doručil list, ktorým ho vyzval, aby sa dostavil do sídla spoločnosti, je pravdou, že sa tam nedostavil z dôvodu, že bol na lekárskech vyšetreniach keďže je diabetik, ostatne v sídle spoločnosti za celú dobu trvania pracovného pomeru bol asi jeden krát, nemal tam zriadenú kanceláriu, nemal dôvod sa v mieste sídla spoločnosti zdržiavať. Nevyplývalo z vlastnej vôle navrhovateľa, že sa po výzve nedostavil do sídla v spoločnosti odporcu ale mal plánované lekárske ošetrenie, vyšetrenia u diabetológa, ktoré začalo odberom krvi, nasledujúci deň mal vyšetrenia nastavenie na medikamentóznú liečbu, s tým súvisiace vyšetrenie očného pozadia, teda nemohol cestovať vzdialenosť 160 kilometrov vlakom a ďalej autobusom do sídla spoločnosti, aby vzápätí sa vrátil na vyšetrenie nasledujúci deň.

Zo súhlasnej výpovede účastníkov konania mal súd za preukázané, že navrhovateľ bol od 29. 9. 2011 do 29. 10. 2011 práceneschopným.

Na dopyt súdu ošetrojúca lekárka oftalmologička MUDr. N. I. z očnej ambulancie Ružinovská poliklinika a.s. potvrdila, že Ing. C. O. je pacientom oftalmologičky MUDr. F. Ž.. Dňa 31. 10. 2011 mala MUDr. Ž.Q. dovolenku a MUDr. I. ju zastupovala. V ten deň mala ordinačné hodiny od 12.00 do 16.30 hod. Navrhovateľ prišiel na očné vyšetrenie, vzhľadom k tomu, že sa nejednalo o akútny stav sa rozhodol, že počká na vyšetrenie k MUDr. Ž.T., ktoré sa uskutočnilo od 2 dni, u MUDr. I. teda vyšetrený nebol, požiadal o potvrdenie priepustky.

MUDr. J. G.M., Dia centrum plus s.r.o. na dopyt súdu uviedla, že navrhovateľ bol dňa 7. 11. 2011 v jej ambulancii na odbere krvi (odbery sa robia v časti medzi 6.45 hod - 7.45 hod).

Dňa 8. 11. 2011 bol na vyšetrení v čase medzi 10.00 hod a 12.00 hod.

Dňa 9. 11. 2011 si bol pre predpis lieku, podľa ordinačných hodín v čase medzi 13.00 - 15.00 hod.

MUDr. Jozef Šuster - stomatológ súdu oznámil, že dňa 4. 11. 2011 bol navrhovateľ na extrakcii jedného zuba s následnou celodennou PN.

7

17Cpr/1/2012

Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

Podľa § 70 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 141 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi

- a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

8

Podľa § 141 ods. 4 Zákonníka práce, za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

Podľa § 143 ods. 1 Zákonníka práce, prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci.

Podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce, ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

Podľa § 144 ods. 2 Zákonníka práce, prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

Podľa § 144 ods. 3 Zákonníka práce, ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

Podľa § 54 Zákonníka práce dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon, ktorým môže rozviesť pracovný pomer zamestnávateľ, aj zamestnanec, ak má na to zákonom ustanovený dôvod. Podmienkou platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je písomná forma tohto právneho úkonu, skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru môžu zamestnanec aj zamestnávateľ uplatňovať v Zákonníku práce ustanovenej dvojmesačnej lehote, ktorá začína plynúť odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Jedná sa o lehotu hmotno-právnu. To znamená, že posledný deň tejto lehoty musí byť návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru doručený súdu. Odporca okamžite skončil s navrhovateľom pracovný pomer listom zo dňa 09.11.2011, ktorý mu bol doručený dňa 11.11.2011. Návrh bol podaný na tunajší súd dňa 10.01.2012, teda v zákonom stanovenej prekluzívnej lehote. Okamžité skončenie pracovného pomeru ako jednostranný právny úkon musí spĺňať hmotno-právne aj formálno-právne podmienky, nakoľko ich nesplnenie Zákonník práce spája so sankciou neplatnosti tohto právneho úkonu. Právnu kvalifikáciu závažného porušenia pracovnej disciplíny Zákonník práce nevymedzuje, preto ju treba vždy skúmať individuálne v závislosti od všetkých okolností konkrétneho prípadu. Súd preto skúmal, či zo strany navrhovateľa došlo k takému porušeniu pracovnej disciplíny, ktoré zakladá dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru.

Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o sankcii za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita jeho porušenia. Nakoľko je okamžité skončenie pracovného pomeru výnimočným spôsobom rozviazania pracovného pomeru, takýmto disciplinárnym opatrením možno postihnúť iba zavinené porušenie pracovnej disciplíny.

9

Pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny musí ísť o také konanie, kedy nemožno od zamestnávateľa spravodlivo očakávať, aby takéhoto zamestnanca dlhšie, prípadne aj počas výpovednej doby, zamestnával. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcich z pracovného pomeru. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob, intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, situácia v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a podobne. Zamestnávateľ, t.j. odporca skutkovo vymedzil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru ako absenciu v dňoch 31.10.2011 a 2., 3., 4., 7., 8. a 9. 11. 2011, kedy svoju absenciu navrhovateľ nedostatočne zdokladoval a porušil tiež smernicu č. 1/2011. Počas návštevy dňa 30.9.2011 štatutárnymi zástupcami u navrhovateľa doma sa sťažoval na problémy s kolenom, keď bezprostredne po návšteve bol videný na ulici bez akejkoľvek ortopedickej pomôcky.

Navrhovateľ v konaní predložil potvrdenia o návšteve lekárov, ktorých navštívil v súvislosti s diagnózou diabetes. Dňa 04.11.2011 bol u stomatóloga, ktorý súdu potvrdil, že mu bol extrahovaný jeden zub. Dňa 03.11.2011 si prácu vykonával riadne, nebol u žiadneho lekára. Uvedené okolnosti boli potvrdené ošetrojúcimi lekármi na dopyt súdu. Navrhovateľ teda preukázal, že na jeho strane došlo k ospravedlniteľnej prekážke v práci. Súd súhlasí, že lekárske potvrdenie neobsahuje dĺžku trvania prekážky v práci, avšak táto skutočnosť sama o sebe nie je tak závažným nedostatkom, že by zdôvodňovala výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je podľa § 144 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy za účelom návštevy lekára najviac v trvaní sedem dní v kalendárnom roku. Ak by však zamestnanec týchto sedem dní vyčerpal, zamestnávateľ je stále povinný poskytnúť ďalšie pracovné voľno už bez náhrady mzdy. To znamená, že ak by si aj navrhovateľ v danom roku z dôvodu návštevy lekára voľno vyčerpal, zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu aj nad tento limit ďalšie pracovné voľno (už bez náhrady mzdy).

Ďalší dôvod, ktorý uvádza odporca v okamžitom skončení pracovného pomeru, že dňa 30. 9. 2011 po návšteve štatutárnych zástupcov odporcu Michala Kudlu a Marcely Fabiánovej u navrhovateľa, v mieste jeho bydliska počas jeho práceneschopnosti pre nehybné koleno ho následne stretli na ulici bez akokoľvek ortopedickej pomôcky, bez akéhokoľvek náznaku bolesti nepovažuje súd za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Taktiež sa odporca nemôže účinne odvolávať na porušenie smernice číslo 1/2011 zo strany navrhovateľa, pretože v konaní bolo listinnými dôkazmi preukázané, že s obsahom uvedenej smernice, ktorá bola vypracovaná dňa 28. 10. 2011 a mala vstúpiť do platnosti dňom 31. 10. 2011, bol navrhovateľ oboznámený až do dňa 11. 11. 2011 jej dorúčením.

Zo súhlasnej výpovede účastníkov konania vyplynulo, že po uzatvorení písomnej pracovnej zmluvy došlo medzi zamestnancom a zamestnávateľom k ústnej dohode, na základe ktorej bol dohodnutý pružný pracovný čas a zamestnávateľ súhlasil s tým, aby navrhovateľ svoju prácu vykonával v domácom prostredí. Podľa § 54 Zákonníka práce možno

10

17Cpr/1/2012

dohodnutý obsah pracovnej zmluvy zmeniť len vtedy, ak zamestnanec a zamestnávateľ sa na tom dohodnú s tým, že zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Zákonník práce však nedodržanie písomnej formy zmeny pracovnej zmluvy nespája so sankciou neplatnosti tejto zmeny. Z tohto dôvodu počíta Zákonník práce aj so situáciami, že k zmene obsahu pracovnej zmluvy v aplikačnej praxi dôjde aj ústnou formou. Súd teda prihliadol aj na tú skutočnosť, že pracovný čas bol dohodnutý ako pružný a navrhovateľ mohol prácu vykonávať aj v domácom prostredí.

Navrhovateľ si splnil svoju povinnosť uvedenú v § 144 ods. 1 Zákonníka práce a včas požiadal zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna (formou e-mailu), nezdokladoval však lekárske potvrdenie, z ktorého by bolo zrejme ako dlho trvala prekážka na jeho strane, no vzhľadom na intenzitu konania, doterajšie plnenie povinností z jeho strany, keď doposiaľ nebol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny a okolnosti samotného prípadu súd dospel k záveru, že nebola preukázaná existencia dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru, teda také porušenie pracovnej disciplíny, ktorého charakter sa vymykal bežným porušeniam a ktoré je možné sankcionovať inak ako výnimočným skončením pracovného pomeru. Súd tiež prihliadol na to, že navrhovateľ mal dohodnutý pružný pracovný čas a súdu zdokladoval e-mailovú komunikáciu, podľa ktorej zvyšnú časť dňa, po absolvovaných lekárskejších vyšetreniach vykonával pre navrhovateľa prácu podľa pracovnej zmluvy. Sám štatutárny zástupca odporcu potvrdil, že navrhovateľ ako obchodný zástupca získaval klientov z vlastnej iniciatívy, nepotreboval k tomu osobitný pokyn zamestnávateľa.

Z obsahu sledu udalostí, ktoré popísal odporca tak, že z dôvodu organizačných zmien hodlal skončiť pracovný pomer s navrhovateľom už skôr, navrhovateľ však nastúpil na dočasnú práceneschopnosť z ktorého dôvodu bol v ochrannej dobe a z organizačných dôvodov s ním odporca pracovný pomer neskončil, súd usudzuje, že po ukončení pracovnej neschopnosti odporca využil prvú príležitosť aby ukončil s navrhovateľom pracovný pomer a to aj za cenu porušenia Zákonníka práce.

Podľa § 152 ods. 2 súd rozhodol čiastočným rozsudkom pretože považoval za účelné najskôr rozhodnúť len o základe prejednávanej veci v tým, že o náhrade mzdy, mzdových nárokoch a trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajšom súde, písomne v dvoch vyhotoveniach.

Podľa § 205 ods. 1 O. s. p. sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O. s. p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Podľa § 205 ods. 2 O. s. p. odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b/ konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

11
17Cpr/1/2012

c/ súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

d/ súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

e/ doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),

f/ rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 205 ods. 3 O. s. p. rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Podľa § 205a ods. 1 O. s. p. skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak

a) sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu,

b) má byť nim preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,

c) odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4,

d) ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa.

Podľa § 205a ods. 2 O. s. p. ustanovenie odseku 1 sa nepoužije v konaniach podľa odseku 120 ods. 2 O. s. p.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona, ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.